Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

34 336

Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet financiering sociale verzekeringen en enkele andere wetten in verband met verbetering van de hybride markt van de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (Wet verbetering hybride markt WGA)

Nr. 10

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 april 2016

Met deze brief informeer ik u over diverse onderwerpen met betrekking tot de hybride WGA-markt. Per 1 januari 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid ZW-gerechtigden (Wet BEZAVA) in werking getreden. De wet heeft als doel de werkhervatting van vangnetters te stimuleren, hun langdurig ziekteverzuim terug te dringen en hun instroom in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) te voorkomen. Eén van de maatregelen uit deze wet is dat werkgevers vanaf 1 januari 2017 moeten kiezen voor publieke verzekering of voor eigenrisicodragen voor hun *totale* WGA-lasten van vast en tijdelijk personeel (vangnetters). Dit betekent dat er in de publieke verzekering één premie gaat gelden voor samengevoegde WGA-vast en -flex-risico's.

In deze brief zal ik ingaan op de wijze waarop de minimum en maximum premiegrens na 1 januari 2017 zullen worden vastgesteld en ga ik in op de maximumpremie zoals die vanaf 1 januari 2017 zal gelden voor de uitzendsector. Ook besteed ik aandacht aan de gevolgen van het samenvoegen van de WGA-vast en -flex-risico's voor de garantieverklaring die werkgevers moeten overleggen teneinde eigenrisicodrager te kunnen worden.

1. Eén premie voor de WGA-vast en -flex per 1 januari 2017

In het besluit Wfsv is de premiesystematiek van de publieke verzekeraar voor de WGA geregeld. De samenvoeging van de premie voor de WGA-vast en -flex heeft geen gevolgen voor de totale premieopbrengsten van de publieke verzekering. Op individueel werkgeversniveau kunnen als gevolg van deze wijziging wel premie-effecten ontstaan.

kst-34336-10
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Voor kleine werkgevers heeft de samenvoeging in de premiestelling geen invloed op de hoogte van de WGA-premie die zij betalen. Kleine werkgevers betalen een sectorale premie voor zowel WGA-vast als WGA-flex. Na de samenvoeging betalen ze een sectorale WGA-totaalpremie. Deze premie is, op afrondingsverschillen na, een optelsom van de sectorale WGA-vastpremie en de sectorale WGA-flexpremie.

Voor middelgrote en grote werkgevers kunnen wel premiegevolgen optreden. Vanaf 1 januari 2017 betalen grote en middelgrote werkgevers voor de WGA publiek verzekerd zijn, één (gedeeltelijk) gedifferentieerde premie die gebaseerd is op hun WGA-vast- en WGA-flex-risico gezamenlijk. Tot 1 januari 2017 zijn de individuele gedifferentieerde premiecomponenten voor WGA-vast en WGA-flex elk gemaximeerd op vier maal de gemiddelde premie voor WGA-vast respectievelijk WGA-flex. Daarnaast is er een minimumpremie die een vierde van de gemiddelde WGA-vast respectievelijk WGA-flex premie bedraagt.[1] De minimum- en maximumpremie voor de WGA-totaalpremie wordt op dezelfde manier vastgesteld. Door de samenvoeging kan de premie voor individuele werkgevers toch hoger of lager uitpakken. Er zijn werkgevers die in de huidige situatie de maximumpremie betalen voor de ene component (bijvoorbeeld WGA-flex) en die voor de andere component (bijvoorbeeld de WGA-vast) een premie betalen die onder het maximum ligt. Doordat vanaf 2017 de maximumpremie gaat gelden voor de WGA-totaalpremie kan de WGA-totaalpremie voor deze werkgevers op een hoger niveau liggen dan de huidige optelsom van de WGA-vast- en WGA-flexpremie. Ik vind het van belang dat werkgevers voldoende worden beschermd tegen extreme risico's die zich kunnen voordoen. Een individuele werkgever kan ondanks inspanningen om dat te voorkomen, toch te maken krijgen met meerdere zieke en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers tegelijkertijd. Om die reden is er middels de minimum- en maximumpremie een solidariteitsprincipe in de premiesystematiek ingebouwd.

Om meer inzicht te krijgen in de concrete effecten van de voorgestelde minimum- en maximumpremie heb ik in overleg met UWV een analyse uitgevoerd. In de analyse zijn premiemutaties berekend door de som van de WGA-vast- en WGA-flexpremie van 2016 te vergelijken met de premie die individuele bedrijven in 2016 zouden betalen als er in 2016 al sprake was van één samengevoegde premie voor de WGA-vast en WGA-flex. Dit betreft dus een fictieve premieberekening. Voor de overgrote meerderheid van de middelgrote en grote werkgevers is de premiemutatie zeer beperkt. Circa 80 procent van de grote en middelgrote werkgevers krijgt te maken met een premiemutatie van 0,04 procentpunt of minder. Bij circa 1 procent van de middelgrote en grote werkgevers treedt een premiemutatie op van 0,5 procentpunt of meer. Deze mutaties van 0,5 procentpunt of meer treden op bij werkgevers met een loonsom tot ongeveer 500 keer het gemiddelde premieplichtige loon, en voornamelijk bij werkgevers die een hoog WGA-flex-risico hebben.

Op basis van deze analyse ben ik van mening dat ook na het samenvoegen van de WGA-vast- en -flexpremie de huidige minimum- en maximumpremiegrenzen zowel voldoende prikkelwerking als voldoende bescherming (en solidariteit) voor individuele werkgevers waarborgen. Dit systeem van minimum- en maximumpremie zal ik daarom niet aanpassen.

---

[1] Voor de bedrijven in de uitzendsector geldt een aparte maximumpremie van vier maal de *sectorale* premie. In paragraaf 2 wordt hierop nader ingegaan.

2. Maximumpremie uitzendsector

Bij de invoering van de Wet BEZAVA is er voor de uitzendsector een hogere maximumpremie voor de WGA-flex vastgesteld. De verwachting was destijds dat het WGA-flex-risico van de uitzendsector substantieel hoger is dan die van andere sectoren. Ik heb geanalyseerd of de aparte premiegrens van de uitzendsector nog relevant is na de samenvoeging van de premie voor de WGA-vast en -flex. Uit deze analyse blijkt dat het totale WGA-risico van de uitzendsector niet substantieel afwijkt van andere (hoog risico) sectoren. Ook ben ik van mening dat een aparte maximumpremie niet binnen het beleid van BEZAVA past waarin met ingang van 2017 geen onderscheid meer gemaakt wordt naar de aard van het dienstverband (vast of flex). Met ingang van 2017 zal ik daarom de hogere maximumpremie voor de uitzendsector schrappen, waardoor de sector te maken krijgt met de reguliere maximumpremie van vier maal de gemiddelde premie.

3. Eén garantieverklaring

Om in aanmerking te komen voor eigenrisicodragerschap moeten werkgevers een schriftelijke garantie aan de Belastingdienst overleggen waaruit blijkt dat een bank of een verzekeraar garant staat voor eventuele door de werkgever niet nagekomen verplichtingen. Omdat werkgevers tot en met 2016 alleen eigenrisicodrager konden worden voor de WGA-vast, hebben zij tot nu ook alleen een garantieverklaring overlegd voor dit risico. Voor werkgevers die vanaf 1 januari 2017 eigenrisicodrager zijn of blijven, geldt dat zij eigenrisicodrager zijn voor hun gehele WGA-risico. Daarom moeten alle werkgevers die vanaf 1 januari 2017 eigenrisicodrager willen worden of blijven één garantieverklaring het gehele WGA-risico overleggen die is ondertekend door één garantsteller en die het gehele WGA-risico dekt.
Deze garantieverklaring moet conform de reguliere termijn[2] worden ingediend bij de Belastingdienst. Dat betekent dat een aanvraag om per 1 januari 2017 eigenrisicodrager te worden uiterlijk op 1 oktober 2016 moet zijn ingediend.

Ik begrijp dat deze termijn met name voor werkgevers die reeds eigenrisicodrager zijn en dat willen blijven lastig is. Deze werkgevers zijn immers reeds eigenrisicodrager (voor de WGA-vast), en hebben daarom al eerder een garantieverklaring overlegd. Ik heb daarom aan de Belastingdienst en het UWV verzocht om te bezien of het uitvoeringstechnisch mogelijk is om de termijn voor deze werkgevers ter verplaatsen naar 31 december 2016. Indien dit mogelijk is zal ik dit via de verzamelwet SZW regelen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

[2] Op grond van artikel 40, eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) wordt de toestemming tot eigenrisicodragerschap verleend met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar, *mits de aanvraag ten minste dertien weken voor de desbetreffende datum is ingediend*.